



II CONFERÊNCIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA (II CMSTT)

“SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA RECIFENSE COMO DIREITO HUMANO”

INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador e da trabalhadora é um direito humano fundamental e um dos pilares essenciais para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equitativa. No Brasil, as condições laborais ainda são marcadas por desafios estruturais, como a precarização dos vínculos empregatícios e a negligência na promoção da saúde ocupacional. As Conferências de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora são espaços democráticos de debate e formulação de políticas públicas voltadas à saúde dos (as) trabalhadores (as) no Brasil. Elas fazem parte do processo de participação social no Sistema Único de Saúde (SUS).

De 18 à 21 de agosto de 2025, ocorrerá a 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT), que representa um momento crucial para avaliar os avanços e desafios dessa temática, considerando as novas relações de trabalho e seus impactos na saúde física e mental da população economicamente ativa.

Na 1ª CNSTT (1986) foi defendido o direito universal à saúde e o reconhecimento das condições de trabalho como determinantes do adoecimento dos (as) trabalhadores (as); na 2ª (1994) foi enfatizada a necessidade da intersetorialidade e de ações voltadas à vigilância em saúde e criação de normas regulamentadoras; na 3ª (2005) o foco foi a ampliação da participação popular e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do (a) Trabalhador (a) (Renast), além disso, defendeu a incorporação da saúde do (a) Trabalhador (a) nas diretrizes da Política Nacional de Saúde; na 4ª (2014) foi priorizado o desenvolvimento de políticas públicas para reduzir as desigualdades e a precarização do trabalho, além de reforçar a necessidade de fiscalização e prevenção de acidentes de trabalho.

Além das conferências nacionais, há conferências estaduais e municipais, que ampliam o debate e a formulação de políticas em cada nível de governo. Essas conferências influenciam a construção de diretrizes para o Plano Nacional de Saúde e para a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).

Nesse sentido, no dia 15 de abril de 2025, o município do Recife, sediará sua 2ª Conferência Municipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CMSTT), cujo tema é: Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora recifense como Direito Humano. Haverá o debate dos mesmos eixos da 5ª CNSTT: 1 - Política Nacional de

Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora; 2 - As novas relações de trabalho e a saúde do trabalhador e da trabalhadora, 3 - Participação popular na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras para o Controle Social. O principal objetivo da etapa municipal é construir propostas a serem levadas à etapa estadual e, posteriormente, à etapa nacional. Além disso, haverá um quarto eixo para discussão de propostas de diretrizes que subsidiarão a elaboração do Plano Municipal 2026-2029.

Em Recife, a I Conferência Municipal de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora ocorreu em 2005, com os objetivos de avaliar as condições de saúde dos (as) trabalhadores (as), propor melhorias nas políticas públicas do município e integrar diferentes setores para fortalecer a rede de atenção à saúde do (a) Trabalhador (a).

Desde a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), a saúde do (a) Trabalhador (a) tem sido um dos eixos prioritários de atenção, sendo regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/1990) e passou a ser tratada dentro de uma perspectiva integral e preventiva. Foram criadas iniciativas importantes como: Renast (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do (a) Trabalhador (a) – estrutura de serviços que investiga, previne e trata doenças ocupacionais); e CEREST (Centros de Referência em Saúde do (a) Trabalhador (a) – unidades especializadas no atendimento a trabalhadores (as) expostos a riscos).

Assim, o SUS segue como peça-chave na promoção da saúde do (a) Trabalhador (a), integrando ações de vigilância, promoção e assistência, garantindo atendimento a todos (as), independentemente do vínculo empregatício. Entretanto, é necessário reforçar as políticas públicas para que acompanhem as mudanças tecnológicas, a automação e a crescente informalidade do trabalho.

EIXO I: POLÍTICA NACIONAL DA SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA (PNSTT)

A política foi instituída pela Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 e estabelece os princípios, diretrizes e estratégias que devem ser seguidos pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) para promover a atenção integral à saúde dos (as) trabalhadores (as), com ênfase na vigilância, promoção e proteção da saúde, visando reduzir a morbimortalidade relacionada aos processos produtivos e modelos de desenvolvimento.

Abrange todos (as) os (as) trabalhadores (as), independentemente de sua localização (urbana ou rural), forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) ou vínculo empregatício (público ou privado). Isso inclui assalariados (as), autônomos (as), avulsos (as), temporários (as), cooperados (as), aprendizes, estagiários (as), trabalhadores (as) domésticos (as), aposentados (as) e desempregados (as).

Entre os princípios e diretrizes da política destacam-se: universalidade, integralidade, participação da comunidade e dos (as) trabalhadores (as), descentralização, hierarquização, equidade e precaução. Além disso, enfatiza-se a necessidade de articular ações individuais de assistência e recuperação com ações coletivas de promoção, prevenção e vigilância nos ambientes e processos de trabalho.

A PNSTT é um marco importante para a promoção e proteção da saúde no trabalho. Desde a Constituição Federal de 1988, avanços significativos foram alcançados, como a criação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do (a) Trabalhador (a) (Renast) e dos Centros de Referência em Saúde do (a) Trabalhador (a) (Cerest). Contudo, a falta de fiscalização eficiente, a descontinuidade dos investimentos e a crescente flexibilização das relações de trabalho representam desafios persistentes (BRASIL, 2017). A PNSTT estabelece diretrizes para assegurar a atenção integral à saúde do (a) Trabalhador (a), com foco na vigilância em saúde, na intersectorialidade e no fortalecimento do SUS como provedor de assistência e prevenção.

QUEM SÃO OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS BRASILEIROS?

Os (as) trabalhadores (as) brasileiros (as) compõem um grupo diverso, abrangendo servidores (as) públicos, trabalhadores (as) com carteira assinada, autônomos (as), informais e aqueles em condições análogas à escravidão. Além disso, fatores como identidade de gênero, raça, etnia, idade e nível de escolaridade influenciam diretamente as condições de trabalho e saúde da população economicamente ativa. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), a informalidade atinge cerca de 39,1% da força de trabalho, ampliando a vulnerabilidade desses (as) profissionais (as) a riscos ocupacionais e à ausência de direitos básicos.

RISCOS E DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

A exposição a riscos laborais compromete a saúde dos (as) trabalhadores (as). Entre os principais agravos à saúde estão os transtornos mentais, as lesões por esforço repetitivo (LER/DORT), os distúrbios osteomusculares, as doenças respiratórias ocupacionais e os casos de intoxicação por agentes químicos. De acordo com dados do Ministério da Saúde (2023), cerca de 52,9% das notificações de doenças relacionadas ao trabalho estão associadas a acidentes graves.

Além disso, a subnotificação desses agravos dificulta a implementação de políticas mais eficazes. O fortalecimento dos sistemas de vigilância e a ampliação da fiscalização são fundamentais para garantir ambientes de trabalho mais seguros.

O PAPEL DA VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

A Vigilância em Saúde do (a) Trabalhador (a) (VISAT) tem um papel fundamental na proteção e promoção da saúde dos (as) trabalhadores (as). Ela envolve a identificação, análise e controle dos fatores de risco presentes nos ambientes e processos de trabalho, visando prevenir doenças e acidentes ocupacionais.

Principais Funções da Vigilância em Saúde do (a) Trabalhador (a):

1. Identificação de Riscos: por meio do monitoramento das condições de trabalho e da avaliação dos fatores de risco físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais;
2. Prevenção de Doenças e Acidentes: implementando medidas de segurança e saúde no trabalho e o acompanhamento de trabalhadores (as) expostos (as) a agentes nocivos;
3. Promoção da Saúde no Ambiente de Trabalho: promovendo a educação e capacitação sobre práticas seguras, além do incentivo a ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis;
4. Notificação e Investigação de Agravos: realizando registro e análise de acidentes e doenças ocupacionais, e por consequência propondo de intervenções corretivas para evitar recorrências;
5. Articulação com Outras Áreas da Saúde, jurídica e da Previdência Social: integrando com serviços de saúde pública e com apoio a políticas de saúde e segurança no trabalho.

A vigilância em saúde do (a) trabalhador (a) é essencial para reduzir a incidência de doenças ocupacionais, melhorar a qualidade de vida dos (as) trabalhadores (as) e promover um ambiente laboral seguro e produtivo. Além disso, contribui para o cumprimento das normas regulamentadoras e das diretrizes da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT).

EDUCAÇÃO PERMANENTE E CONTINUADA EM SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

A Educação Permanente e Continuada na Saúde do (a) trabalhador (a) é uma estratégia fundamental para promover a qualificação profissional, a segurança no ambiente de trabalho e a melhoria das condições de saúde dos (as) trabalhadores (as). Esses conceitos, apesar de interligados, possuem diferenças importantes:

- Educação Permanente: baseia-se na reflexão crítica sobre as práticas de trabalho e na construção de conhecimento a partir da experiência cotidiana. É voltada para a transformação dos processos de trabalho e da realidade social.
- Educação Continuada: envolve cursos, treinamentos e atualizações técnicas para aperfeiçoamento profissional, garantindo que os (as) trabalhadores (as) estejam atualizados com novas tecnologias, protocolos e regulamentações.

Alguns exemplos de ações são: treinamentos em normas de segurança e prevenção de riscos; cursos sobre ergonomia, biossegurança e primeiros socorros; oficinas para promover a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho; discussões sobre políticas públicas e direitos trabalhistas. A implementação dessas estratégias deve ser contínua e adaptada às necessidades dos (as) trabalhadores (as), contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

USO DE TECNOLOGIAS NA PROMOÇÃO, PREVENÇÃO E REABILITAÇÃO EM SAÚDE DO (A) TRABALHADOR (A)

Com os avanços tecnológicos, diversas soluções inovadoras estão sendo implementadas para garantir condições de trabalho mais seguras, reduzir riscos ocupacionais e melhorar a qualidade de vida dos (as) trabalhadores (as), por meio de atividades promotoras de saúde, como por exemplo: *Wearables* (dispositivos vestíveis) que são sensores inteligentes que monitoram sinais vitais e indicadores de estresse e fadiga (MALHI *et al.*, 2019); aplicativos de saúde ocupacional por meio de softwares que auxiliam na gestão do bem-estar dos (as) trabalhadores (as) e fornecem informações sobre boas práticas de saúde (WHO, 2020); e plataformas de educação online com cursos e treinamentos sobre segurança no trabalho e ergonomia por meio de realidade virtual e aumentada (BULLINGER *et al.*, 2018).

As tecnologias também desempenham um papel crucial na prevenção de doenças ocupacionais, permitindo a identificação precoce de riscos e a implantação de medidas corretivas, tais como o uso de sensores que avaliam a qualidade do ar, do ruído e etc; uso da Inteligência Artificial (AI) para prever riscos ergonômicos e o uso da telemedicina para avaliação de condições ocupacionais e prevenção de agravos à saúde (BASTOS *et al.*, 2019). Já a reabilitação ocupacional com o suporte da tecnologia contribui para que trabalhadores (as) com limitações retornem ao ambiente laboral com segurança e qualidade.

O uso de tecnologias na saúde do (a) trabalhador (a) tem potencial para transformar ambientes laborais, reduzir doenças ocupacionais e proporcionar melhor qualidade de vida. A integração dessas soluções com políticas públicas e empresariais pode promover um futuro mais seguro e saudável para os (as) trabalhadores (as).

FORTELECIMENTO DA RENAST E DOS CERESTs EM TODA REDE DE ATENÇÃO À SAÚDE POR MEIO DA INTEGRAÇÃO DE VÁRIAS POLÍTICAS PÚBLICAS, GARANTINDO TODOS OS PRINCÍPIOS DO SUS

Nesse contexto, o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do (a) Trabalhador (a) (RENAST) e dos Centros de Referência em Saúde do (a) Trabalhador (a) (CERESTs) torna-se uma estratégia fundamental para a ampliação e qualificação do cuidado aos (as) trabalhadores (as). A consolidação da RENAST e dos CERESTs dentro da Rede de Atenção à Saúde deve ocorrer por meio da articulação com diversas políticas públicas, tais como: Atenção Primária à Saúde (APS), Vigilância em Saúde, Saúde Mental, reabilitação e readaptação profissional com ampliação do acesso a programas de reabilitação para trabalhadores (as) acometidos (as) por doenças ou acidentes relacionados ao trabalho.

Para que essa integração seja efetiva, é necessário enfrentar desafios como a insuficiência de recursos, a fragmentação das políticas e a necessidade de maior capacitação dos (as) profissionais de saúde. Algumas estratégias incluem:

- Ampliação do financiamento para os CERESTs e qualificação da gestão dos recursos;
- Fortalecimento da articulação entre setores da saúde, trabalho e previdência social;
- Desenvolvimento de programas de educação permanente para profissionais da saúde do (a) trabalhador (a);
- Melhoria dos sistemas de informação e notificação de agravos relacionados ao trabalho.

O fortalecimento da RENAST e dos CERESTs dentro da Rede de Atenção à Saúde é essencial para garantir a proteção e promoção da saúde dos (as) trabalhadores (as). A integração com diversas políticas públicas e a efetivação dos princípios do SUS são caminhos fundamentais para aprimorar o atendimento e reduzir os impactos das doenças e acidentes de trabalho na sociedade.

Reflexões para o eixo I:

- *Quais são os principais desafios para a implementação efetiva da PNSTT?
- *Como as desigualdades estruturais impactam a saúde e a segurança dos (as) trabalhadores (as) recifenses?
- *Como aprimorar a vigilância em saúde do (a) trabalhador (a). para garantir maior eficácia na prevenção de riscos e agravos ocupacionais?
- *Como você enxerga a transformação na prática profissional e na cultura organizacional por meio da educação permanente e continuada, especialmente diante dos desafios atuais da saúde do (a) trabalhador (a)?
- *Como as inovações tecnológicas podem transformar a saúde do (a) trabalhador (a) ao melhorar a promoção, prevenção e reabilitação, e quais desafios éticos, sociais e práticos precisam ser considerados para que essa transformação seja verdadeiramente benéfica para todos (as)?
- *Como podemos integrar efetivamente os serviços dos CEREST e a Atenção Primária à Saúde para garantir a universalidade, equidade e integralidade no cuidado à saúde do (a) trabalhador (a), considerando os desafios de financiamento, gestão e capacitação profissional no contexto do SUS?

EIXO II: AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

As novas relações de trabalho, impulsionadas pela globalização, avanços tecnológicos e mudanças econômicas, têm impactos diretos na saúde do (a) trabalhador (a). A flexibilização dos contratos, o aumento do trabalho remoto, a economia *gig* e a automação trouxeram vantagens como maior autonomia e possibilidades de conciliação entre vida pessoal e profissional. No entanto, também geraram desafios significativos para a saúde física e mental dos (as) trabalhadores (as).

O cenário laboral brasileiro passou por profundas transformações com o avanço da terceirização, do trabalho intermitente e da “uberização” do trabalho. Essas novas formas de contratação impõem desafios significativos para a proteção da saúde do (a) trabalhador (a), aumentando os casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como depressão, ansiedade e burnout (ANTUNES, 2020).

A ausência de direitos trabalhistas para grande parte desses (as) trabalhadores (as) e a insegurança financeira ampliam o adoecimento físico e psicológico. O fortalecimento das normas reguladoras e a implementação de políticas públicas de proteção ao (a) trabalhador (a) são urgentes para mitigar os efeitos adversos desse novo cenário.

Principais impactos das novas relações de trabalho na Saúde do (a) Trabalhador (a):

1. Adoecimento Mental: o aumento do trabalho remoto e a falta de separação entre vida pessoal e profissional, podem levar a estresse, ansiedade e burnout. Inclusive a pressão por produtividade e a insegurança no emprego aumentam os níveis de estresse.
2. Riscos Ergonômicos e Físicos: no teletrabalho, a ausência de mobiliário adequado e de pausas regulares pode gerar problemas musculoesqueléticos. Em paralelo, os (as) trabalhadores (as) de aplicativos enfrentam longas jornadas sem garantias de segurança ou condições adequadas de trabalho.
3. Precarização do Trabalho: a informalidade e a ausência de direitos trabalhistas reduzem o acesso a benefícios como férias, aposentadoria e assistência médica, além da instabilidade financeira impacta diretamente o bem-estar psicológico dos (as) trabalhadores (as).
4. Excesso de Conectividade e Jornada de Trabalho: a cultura da hiperconectividade leva muitos (as) trabalhadores (as) a permanecerem disponíveis além do expediente, afetando o descanso e aumentando o risco de exaustão.

Possíveis soluções e medidas de proteção para as novas relações de trabalho:

- Regulamentação do Trabalho Digital: criar leis que garantam direitos básicos aos (as) trabalhadores (as) autônomos (as) e de aplicativos;
- Promoção da Saúde Ocupacional: empresas devem oferecer apoio psicológico, programas de ergonomia e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Fortalecimento da Fiscalização: governos e sindicatos devem atuar para coibir abusos e garantir condições dignas de trabalho;

- Conscientização sobre Saúde Mental: programas de apoio psicológico e redução da carga excessiva de trabalho são essenciais para evitar doenças ocupacionais.

O futuro do trabalho deve equilibrar flexibilidade e proteção para garantir não apenas produtividade, mas também a saúde e o bem-estar dos (as) trabalhadores (as).

OS IMPACTOS DAS TECNOLOGIAS E DA NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA SAÚDE DOS (AS) TRABALHADORES (AS)

As novas tecnologias e as mudanças na organização do trabalho têm provocado impactos significativos na saúde dos (as) trabalhadores (as). Esses impactos podem ser positivos, como a redução de esforços físicos repetitivos, maior segurança no trabalho e flexibilização do trabalho. Já os negativos, temos o aumento da pressão psicológica, sedentarismo, problemas posturais, precarização do trabalho e isolamento social. Diante desses desafios, é essencial que empresas e governos implementem políticas de prevenção, ergonomia e suporte psicológico para garantir a saúde dos (as) trabalhadores (as) (BRASIL, 2021).

ENFRENTAMENTO A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, VIOLÊNCIAS E DESIGUALDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A promoção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e equitativo é fundamental para garantir o bem-estar e a produtividade dos (as) colaboradores (as). No entanto, a discriminação, as violências e as desigualdades ainda são desafios presentes. O enfrentamento dessas questões exige a adoção de medidas eficazes para prevenir e combater tais práticas prejudiciais.

A discriminação no ambiente de trabalho pode ocorrer de diversas formas, incluindo preconceito de gênero, raça, idade, deficiência, orientação sexual e condição socioeconômica. Essas práticas impactam negativamente a inclusão e a igualdade de oportunidades, promovendo um ambiente hostil para os (as) afetados (as). As desigualdades, por sua vez, podem ser observadas na remuneração, nas oportunidades de promoção e no acesso a benefícios. A falta de representação de grupos minorizados em cargos de liderança é um reflexo desse problema estrutura. A violência no ambiente laboral pode ser física, psicológica ou verbal. O assédio moral e sexual são formas recorrentes de agressão que afetam a saúde mental e emocional dos (as) trabalhadores (as). O bullying corporativo também é um problema sério, podendo levar a estresse excessivo, baixa autoestima e até afastamento do trabalho (OIT, 2025).

Os líderes têm um papel essencial na construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. A cultura organizacional deve ser baseada no respeito e na valorização da diversidade, estimulando um ambiente onde todos (as) se sintam seguros e respeitados (SILVA, 2023). O enfrentamento da discriminação, das violências e das desigualdades no ambiente de trabalho deve ser uma prioridade para empresas e instituições. A adoção de medidas preventivas e corretivas fortalece a cultura organizacional, melhora o clima

laboral e promove um ambiente mais saudável e produtivo para todos (as). A construção de um local de trabalho mais inclusivo não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator estratégico para o sucesso organizacional (GOMES, 2023).

EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO INSTRUMENTO TRANSFORMADOR NO AMBIENTE DE TRABALHO

A educação permanente é um processo contínuo de aprendizado que visa a atualização e qualificação dos (as) trabalhadores (as), promovendo transformações no ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho está em constante transformação, exigindo dos (as) profissionais a aquisição e aprimoramento contínuo de conhecimentos. A educação permanente, por sua vez, possibilita a renovação de habilidades, contribuindo para a melhoria da produtividade e qualidade do trabalho. Além disso, favorece a adaptação a novas tecnologias, processos e tendências do mercado. Conforme Freire (1996), a educação deve ser um processo dialógico e emancipador, permitindo ao (a) trabalhador (a) ser protagonista de sua aprendizagem.

A implementação de programas de educação permanente gera impactos positivos no ambiente organizacional, como: maior engajamento e satisfação dos (as) colaboradores (as); redução de erros e aumento da eficiência operacional; estímulo à criatividade e inovação; melhoria da comunicação interpessoal e trabalho em equipe. A educação permanente é um instrumento transformador que promove o desenvolvimento profissional e institucional. Investir nesse processo é essencial para a sustentabilidade e competitividade das organizações.

INTER-RELAÇÃO TRABALHO, SAÚDE E AMBIENTE NA PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A inter-relação entre trabalho, saúde e ambiente é complexa e requer ações integradas para assegurar condições laborais saudáveis. O compromisso de empresas, governo e trabalhadores (as) é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo, promovendo não apenas a saúde individual, mas também o desenvolvimento econômico e social.

O trabalho pode ser tanto um fator de promoção quanto de risco à saúde. Condições inadequadas, como jornadas exaustivas, exposição a agentes nocivos e ergonomia inadequada, contribuem para o desenvolvimento de doenças ocupacionais e transtornos psicológicos. Por outro lado, ambientes laborais saudáveis promovem bem-estar, satisfação e motivação, reduzindo o absenteísmo e melhorando a produtividade.

O ambiente de trabalho compreende fatores físicos, químicos, biológicos e psicossociais. A exposição prolongada a substâncias tóxicas, ruído excessivo e iluminação inadequada pode gerar doenças ocupacionais, como surdez profissional, dermatites e distúrbios musculoesqueléticos. Além disso, um clima organizacional hostil e a sobrecarga de trabalho estão associados ao estresse e a distúrbios mentais. A promoção da saúde do (a) trabalhador (a) envolve estratégias preventivas e interventivas que garantam condições seguras e

saudáveis de trabalho, tais como: políticas de segurança e saúde ocupacional, educação continuada, melhoria das condições de trabalho e apoio psicossocial (VASCONCELLOS; MACHADO, 2018).

Reflexões para o eixo II:

- *Como a flexibilidade do trabalho remoto influencia os limites entre vida profissional e pessoal?
- *De que maneira a hiperconectividade afeta o bem-estar mental e físico?
- *Quais são os impactos da precarização do trabalho na segurança e estabilidade?
- *Que estratégias podem ser adotadas para minimizar os riscos ergonômicos no ambiente de trabalho remoto?
- *Como a evolução tecnológica pode ser aliada na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis?
- *Qual papel as políticas públicas e a regulamentação podem ter na garantia de condições de trabalho dignas?
- *De que forma as atitudes individuais, mesmo que pequenas, podem contribuir para a transformação da cultura organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e livre de discriminação, violências e desigualdades?
- *De que maneira a busca contínua por conhecimento e desenvolvimento profissional tem impactado na capacidade de enfrentar desafios e inovar no ambiente de trabalho?
- *Qual o papel dos (as) trabalhadores (as) na promoção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável?
- *Como a colaboração entre governo, empresas e trabalhadores (as) pode ser fortalecida para implementar políticas de saúde eficazes?
- *Quais estratégias podem ser adotadas para monitorar e avaliar as condições de saúde no ambiente de trabalho ao longo do tempo?
- *De que forma a melhoria das condições de trabalho pode influenciar positivamente o desenvolvimento econômico e social de uma organização ou comunidade?

EIXO III: PARTICIPAÇÃO POPULAR NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS PARA EFETIVAÇÃO DO CONTROLE SOCIAL

A história do controle social na saúde do (a) trabalhador (a) está diretamente ligada ao desenvolvimento dos direitos trabalhistas, das políticas de saúde pública e da participação social na formulação dessas políticas. Esse processo evoluiu ao longo do tempo, influenciado por lutas sindicais, movimentos sociais e avanços na legislação.

- **Período Pré-Industrial**

Antes da Revolução Industrial, as condições de trabalho eram determinadas por relações de servidão e pequenos ofícios. Não havia preocupação com a saúde do (a) trabalhador (a) por parte dos (as) empregadores (as), e os problemas de saúde relacionados ao trabalho eram pouco reconhecidos.

- **Revolução Industrial (séculos XVIII-XIX)**

Com o crescimento das fábricas e a intensificação do trabalho, surgiram doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em grande escala. A exploração da mão de obra levou a mobilizações e protestos, e os primeiros registros de proteção à saúde do trabalhador começaram a surgir, como as leis trabalhistas na Inglaterra (*Factory Acts*) e na Alemanha, sob Otto von Bismarck, que estabeleceu os primeiros seguros sociais.

- **Século XX: Consolidação dos Direitos Trabalhistas**

Brasil e o Mundo, durante o século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, houve uma ampliação da proteção aos (as) trabalhadores (as). No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, representou um marco na regulamentação das condições de trabalho e na proteção da saúde ocupacional. Neste mesmo período surgiram os movimentos Sindicais, cuja participação dos sindicatos estava na luta por melhores condições de trabalho e saúde do (a) trabalhador (a). Houve também a criação da Previdência Social. No Brasil, e em diversos países, os sistemas previdenciários passaram a incluir benefícios para trabalhadores (as) doentes (as) ou acidentados (as).

- **Controle Social na Saúde do (a) Trabalhador (a) no SUS**

A Constituição de 1988 fortaleceu a participação da sociedade na formulação de políticas públicas. O Sistema Único de Saúde (SUS) garantiu a saúde como direito de todos (as) e criou mecanismos de controle social, como os Conselhos e Conferências de Saúde, nos quais trabalhadores (as), sindicatos e movimentos sociais passaram a ter voz ativa. Já em 2002, por meio da RENAST, foram criados os Centros de Referência em Saúde do (a) Trabalhador (a) (CERESTs) com o objetivo de monitorar e atuar na prevenção de doenças ocupacionais. Em paralelo, por meio do Ministério do Trabalho, surgiram as normas Regulamentadoras (NRs) as quais eram regulamentações específicas para garantir ambientes de trabalho seguros.

A participação social na saúde do (a) trabalhador (a) é um direito e uma necessidade para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e seguro. Quanto maior o engajamento dos (as) trabalhadores (as), e da sociedade, melhores serão as políticas e práticas adotadas para proteger a saúde e o bem-estar no trabalho.

Os Conselhos de Saúde e as Comissões Intersetoriais de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CISTT) desempenham um papel fundamental na formulação e monitoramento das políticas de saúde do (a) trabalhador (a), a fim de que propostas sejam efetivadas pela população.

Considerando a importância da participação popular na Saúde do (a) Trabalhador (a), pode-se citar os seguintes pontos:

- Democratização das Políticas de Saúde – As CISTTs atuam no controle social do Sistema Único de Saúde (SUS), permitindo que trabalhadores (as) e suas organizações influenciem políticas e diretrizes de saúde ocupacional;
- Fiscalização e Monitoramento – A participação ativa da sociedade garante que as condições de trabalho sejam monitoradas e que os direitos à saúde dos (as) trabalhadores (as) sejam respeitados;
- Diálogo entre Setores – A intersetorialidade das comissões possibilita a integração entre diferentes áreas, como saúde, trabalho e previdência, promovendo soluções mais eficazes;
- Acesso à Informação e Conscientização – A população tem a oportunidade de entender melhor seus direitos e contribuir com informações sobre riscos e problemas enfrentados no ambiente de trabalho.

A ampliação da participação popular deve ser estimulada a fim de que os (as) trabalhadores (as) saibam e compreendam a existência das CISTTs, sejam estimulados a participar de sindicatos, associações e grupos comunitários nas discussões, por meio também do uso de novas tecnologias, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos (as). Em consequência, a vigilância participativa deve ser sempre incentivada, por meio do movimento de classes, para que trabalhadores e trabalhadoras tenham acesso a canais de denúncia de condições laborais inadequadas e possam contribuir para a formulação de políticas mais eficazes (BRASIL, 2014).

Reflexões para o eixo III:

Como fortalecer os espaços de controle social para ampliar a participação dos (as) trabalhadores (as) na formulação de políticas públicas?

De que forma a participação popular nas CISTTs pode influenciar a definição e implementação de políticas públicas voltadas para a saúde dos (as) trabalhadores (as)?

Quais são os principais desafios enfrentados para garantir uma participação ativa e representativa dos (as) trabalhadores (as) nessas comissões?

Como podemos superar barreiras como a falta de tempo, de recursos ou o desconhecimento sobre o funcionamento das CISTTs?

De que maneiras as campanhas de informação podem ser melhor estruturadas para alcançar um público mais amplo?

Como a integração entre diferentes setores (saúde, trabalho, previdência) pode contribuir para soluções mais eficazes na área da saúde dos (as) trabalhadores (as)?

Quais estratégias podem ser adotadas para garantir que todos os atores envolvidos sejam ouvidos e tenham sua representatividade assegurada?

De que forma a tecnologia e as plataformas digitais podem facilitar a participação e o monitoramento das ações das CISTTs? Quais são os potenciais riscos e benefícios do uso de tecnologias para ampliar a participação popular?

Como as pressões políticas e econômicas podem influenciar ou limitar a efetividade das ações das CISTTs?

Quais mecanismos podem ser implementados para proteger a autonomia das comissões frente a esses interesses externos?

EIXO IV: DISCUTIR PROPOSTAS QUE CRIARÁ DIRETRIZ QUE SUBSIDIARÁ A ELABORAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE SAÚDE DO RECIFE PARA O QUADRIÊNIO 2026-2029

O objetivo deste eixo temático é discutir propostas para a definição de diretrizes voltadas à Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, que subsidiarão as discussões da 17ª Conferência Municipal de Saúde para a elaboração do Plano Municipal de Saúde do Recife para o quadriênio 2026-2029, com base nas reflexões abordadas nos três eixos anteriores, conforme detalhado neste documento.

CONCLUSÃO

A 2ª CMSTT deve ser um marco na luta pela valorização da saúde do trabalhador e da trabalhadora como um direito humano inalienável. Para isso, é fundamental fortalecer a PNSTT no município do Recife a fim de combater a precarização do trabalho e garantir a participação social efetiva na formulação das políticas públicas.

A construção de um futuro com trabalho digno, seguro e saudável depende do compromisso coletivo da sociedade e do Estado. A implementação de políticas públicas eficazes, aliada à fiscalização rigorosa das condições laborais e à ampliação dos espaços de participação social, são medidas fundamentais para garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BASTOS, F. *et al.* Telemedicine in Occupational Health. *Journal of Occupational Health*, v. 61, n. 2, p. 1-10, 2019.
- BULLINGER, A. C. *et al.* Virtual Reality in Workplace Training. *Ergonomics Journal*, v. 61, n. 7, p. 933-945, 2018.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, 2014.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador. Brasília, 2017.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças ocupacionais e impactos das novas tecnologias no trabalho. Brasília: MS, 2021.
- DIESAT. Saúde do trabalhador: desafios e perspectivas. São Paulo: DIESAT, 2021.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- GOMES, R. A. Assédio Moral no Trabalho: Impactos e Soluções. Rio de Janeiro: Editora Proteção, 2022.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Brasília, 2023.
- MALHI, G. S. *et al.* Wearable Health Technologies for Workplaces. *Journal of Occupational Medicine*, v. 71, p. 575-583, 2019.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN). Brasília, 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 fev. 2025.
- SILVA, M. A. Diversidade e Inclusão no Ambiente Corporativo. São Paulo: Editora Trabalho Justo, 2023.
- VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde, trabalho e ambiente: uma análise da inter-relação e seus impactos. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 2018.
- WHO (World Health Organization). Digital Technologies for Occupational Health. Geneva: WHO, 2020.